Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

RAPPORT ANNUEL

Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009

Commission des
DROITS DE LA PERSONNE
du Yukon

9010, chemin Quartz, bureau 101, Whitehorse (Yukon) Y1A 2Z5

Téléphone : 867-667-6226 ou 1-800-661-0535
Courriel : humanrights@yhrc.yk.ca
www.yhrc.yk.ca

Mot de la présidente

En ce début de ma cinquième année à la Commission, c'est le moment de porter un regard sur une période très occupée et productive. L'un des rôles de la Commission est de favoriser et de maintenir l'accès à la justice pour tous les Yukonnais[1]. Je suis très fière du fait que la Commission joue ce rôle au quotidien et plus particulièrement du travail qu'elle accomplira au cours des prochaines étapes de la mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne*. Ce sont souvent les membres de la société les plus vulnérables qui ont difficilement accès à la justice, dans bien des cas pour des raisons financières. Au Canada, les commissions des droits de la personne sont les organismes qui permettent le plus efficacement aux pauvres et aux personnes désavantagées d'exercer leurs droits et constituent un mécanisme essentiel pour assurer l'égalité entre les personnes.

Les travaux en vue de la mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne*

La Commission a continué de participer au processus de mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne*, même si elle n'avait pas le personnel ni les fonds nécessaires à ce processus important. Le personnel et les membres de la Commission ont donné de leur temps pour aider à améliorer le système des droits de la personne du territoire. Je me réjouis des améliorations qui ont été apportées au système. Un des principaux objectifs de la mise à jour de la *Loi* est de l'adapter aux changements, mais le processus va plus loin en ce qui me concerne, car je conserve toute ma passion et je souhaite transmettre aux autres mon désir d'atteindre les sommets les plus hauts. Le Yukon est en mesure de posséder le système des droits de la personne le plus complet et le plus progressiste au pays, au monde même, ce qui permettrait aux Yukonnais d'atteindre une véritable égalité. Le processus de mise à jour de la *Loi* tel que je l'imagine est un processus auquel les résidents du territoire peuvent participer pleinement, d'une manière efficace et significative, éclairée et respectueuse, qui va droit à l'essentiel pour améliorer concrètement la qualité de vie de tous les Yukonnais.

J'aimerais remercier les membres du Comité spécial sur les droits de la personne de leur temps et de leur travail au cours de la dernière année. La prochaine étape de la mise à jour de la *Loi* devrait demeurer un processus non partisan, qui réunit toutes les parties, où les démêlés politiques n'ont pas leur place.

L'absence de dispositions législatives sur le mode de financement

Une des lacunes fondamentales de la *Loi sur les droits de la personne* est qu'elle ne contient aucune disposition sur le mode de financement de la Commission. À l'heure actuelle, tous les ans, la Commission soumet un budget au ministère de la Justice. Le financement de la Commission représente environ 1 % du budget global de ce ministère. Le Comité spécial sur

[1] Dans le présent document, les expressions désignant des personnes visent à la fois les hommes et les femmes.

les droits de la personne a recommandé que le financement de la Commission des droits de la personne provienne d'un autre ministère pour éviter tout conflit d'intérêts apparent.

La Commission doit impérativement être indépendante du gouvernement. Dans le cadre de nos recherches et de notre travail, des personnes nous ont dit qu'elles ne percevaient pas la Commission comme un organisme neutre en raison de son mode de financement actuel. La Commission croit que les crédits qui lui sont accordés devraient provenir de la Commission des services aux députés, une commission de l'Assemblée législative, et non pas du ministère de la Justice. De plus, la *Loi* devrait prévoir une formule assortie d'une clause d'indexation de sorte que les fonds soient ajustés en fonction du nombre de dossiers de droits de la personne traités au cours d'une année.

En tant que présidente, les finances et le budget monopolisent une part excessive de mon temps. C'est malheureux, car j'aimerais me concentrer sur d'autres rôles importants, comme faire mieux connaître la Commission et sensibiliser la population, des éléments essentiels dans la lutte contre le racisme et la discrimination.

La question des compétences

Un autre point soulevé au cours des travaux de mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne* a été la question des compétences. Les compétences en matière de droits de la personne sont partagées entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires. Étant donné que la constitution canadienne accorde la compétence sur les « Indiens, et les terres réservées aux Indiens » au gouvernement fédéral, la Commission des droits de la personne du Yukon transmet les plaintes contre des bandes au sens de la *Loi sur les Indiens* à la Commission canadienne des droits de la personne, située à Ottawa. Au Yukon, on compte toujours trois bandes au sens de la *Loi sur les Indiens*. Souvent, les personnes à qui la Commission apprend qu'elle ne peut recevoir leur plainte décident de ne pas poursuivre leur démarche. La Commission reçoit des plaintes des membres des Premières nations contre des employeurs et des fournisseurs de services du gouvernement du Yukon et d'autres entreprises et employeurs du Yukon, puisque ces plaintes relèvent manifestement de sa compétence.

Mais qu'en est-il des 11 Premières nations autonomes du Yukon? Des Premières nations autonomes ont spécifié à la Commission qu'elles avaient la compétence exclusive en matière de droits de la personne pour ce qui est de leurs employés et membres en vertu du chapitre 13 des ententes sur l'autonomie gouvernementale signées au Yukon. Lorsque la Commission explique la situation aux membres des Premières nations qui demandent son aide, certains sont mécontents d'apprendre que leur plainte ne peut pas être traitée par la Commission du Yukon et probablement pas non plus par la Commission canadienne. Dans certains cas, les clients ont dit que cela les laissait sans recours possible.

Une solution serait de modifier la *Loi sur les droits de la personne* de sorte qu'elle contienne une disposition semblable à celle de la *Loi sur l'ombudsman*, qui prévoit qu'une Première nation du Yukon peut à tout moment saisir l'ombudsman d'une question pour qu'il mène une enquête et l'aide à la résoudre.

La question des compétences n'est toujours pas résolue et nécessite des recherches et des consultations auprès des gouvernements des Premières nations, ainsi que la collaboration des organismes de femmes autochtones, de manière à trouver des solutions au problème d'accès à la justice, un droit fondamental.

La deuxième étape de la mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne*

Compte tenu de son expertise, la Commission a l'intention de jouer un rôle actif dans la prochaine étape de la mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne*. Le personnel et les membres de la Commission utilisent la *Loi* et son règlement d'application fréquemment, tous les jours. La Commission recommande que la deuxième étape de la mise à jour comprenne davantage de sensibilisation du public et la participation des parties concernées à la mise au point d'une approche propre au Yukon pour que tous les Yukonnais aient accès à la justice et profitent d'une amélioration de leur qualité de vie.

Le personnel et les membres de la Commission

Le mandat de Lois Moorcroft, commissaire, s'est terminé au printemps 2009. J'aimerais la remercier de son travail à la Commission au cours des trois dernières années. Elle nous a bien fait profiter de son vaste bagage de connaissances et d'expérience. Lois connaissait à fond le domaine des affaires intergouvernementales. Ses observations et ses conseils précieux m'ont aidée dans mon rôle de présidente. Elle a constitué un atout certain pour la Commission.

Je souhaite aussi remercier Susan Roothman de sa contribution aux réalisations de la Commission. Susan a démissionné de son poste d'avocate-conseil en février 2008, mais elle continue de travailler à certains dossiers en attendant d'être remplacée. Son travail assidu et sa connaissance des droits de la personne nous ont été bien utiles. La Commission lui souhaite beaucoup de succès dans son travail dans le secteur privé.

Depuis la fin du mandat de Lois Moorcroft à la mi-avril 2009, la Commission ne compte plus que quatre membres. La situation fait en sorte qu'il est difficile d'atteindre le quorum nécessaire à la conduite des affaires de la Commission. Pour bien fonctionner, il faudra qu'un nouveau membre soit nommé dans les plus brefs délais.

Au nom des membres de la Commission et de son personnel, je vous présente le Rapport annuel 2008-2009 de la Commission des droits de la personne du Yukon.

La présidente,

Melissa Atkinson

Commissaires en 2008-2009

De gauche à droite : Max Rispin, Lois Moorcroft, Melissa Atkinson, Glenis Allen; à l'avant : Rick Goodfellow

Le travail des commissaires

Le rôle du commissaire

Les Yukonnais qui souhaitent être nommés membres bénévoles de la Commission pendant une période de trois ans doivent présenter une demande à l'Assemblée législative, par l'entremise du Secrétariat des commissions et des comités. Les membres de l'Assemblée désignent les commissaires, qui se réunissent chaque mois afin d'examiner les rapports d'enquête et les réponses fournies aussi bien par les auteurs des plaintes que par les personnes, les entreprises ou les organismes mis en cause.

En vertu de l'article 21 de la *Loi*, après enquête, les commissaires doivent décider :

a) de rejeter la plainte;
b) de s'efforcer de parvenir à un règlement; ou en cas d'échec du règlement
c) de soumettre la plainte à un conseil d'arbitrage.

Il n'appartient pas aux commissaires de décider s'il y a eu ou non discrimination. Leur rôle est de déterminer si les preuves sont suffisantes pour justifier une tentative de règlement ou la tenue d'une audience. S'ils jugent que les preuves sont insuffisantes, ils doivent alors rejeter la plainte. L'avocat de la Commission conseille les commissaires au sujet des règles juridiques relatives aux droits de la personne.

Les commissaires voient également à l'administration de la Commission, y compris à l'embauche du directeur ou de la directrice, à la planification et à la surveillance financières, à

la planification stratégique et à l'élaboration des politiques. Ils en sont aussi les porte-parole lors d'activités de sensibilisation du public. Enfin, ils choisissent la personne qui présidera la Commission.

MELISSA ATKINSON a été nommée en décembre 2004, et elle assure la présidence de la Commission depuis septembre 2006. Elle est née et a grandi à Whitehorse, au Yukon. Elle est membre de la Première nation des Tr'ondëk Hwëtch'in et appartient au clan du Loup. Titulaire d'un baccalauréat en études autochtones et en espagnol de l'Université Trent, elle a obtenu son diplôme en droit à l'Université de Victoria. Elle est procureure de la Couronne au Service des poursuites pénales du Canada et exerce des poursuites en vertu du Code criminel. Nouvelle présidente sortante du Comité exécutif du Yukon de l'Association du Barreau canadien en 2009-2010, Melissa Atkinson est également administratrice du Blood Ties Four Directions Centre.

GLENIS ALLEN, nommée en décembre 2007, habite au Yukon depuis plus de 30 ans. Elle a une longue expérience en direction générale tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Elle offre des services-conseils en ressources humaines et en matière de droits de la personne à divers clients, dont des gouvernements des Premières nations. Elle a aussi de l'expérience dans la réalisation d'enquêtes sur des plaintes et des situations en milieu de travail, la prise de décisions, l'élaboration de recommandations au besoin et la médiation avec des parties en vue d'en arriver à un règlement. Elle apporte à la Commission sa connaissance approfondie de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon et de différentes exigences relatives au secteur de la main-d'œuvre. M^{me} Allen siège à la Commission de règlementation des conducteurs et a été présidente de la Commission des normes d'emploi et vice-présidente du Conseil des services sociaux et de santé.

RICK GOODFELLOW a été nommé en décembre 2005, et il en est à son deuxième mandat à la Commission. Il est directeur général du Challenge Community Vocational Alternatives, un programme d'aide à l'emploi destiné aux personnes handicapées. M. Goodfellow possède une vaste expérience de la haute direction dans les secteurs publics et non gouvernementaux et dans le secteur des affaires. Il a été membre de plusieurs comités et conseils dans les domaines du travail, de l'accès aux services et des communications pour les personnes handicapées. Il possède un bagage diversifié de connaissances et d'expériences en ce qui a trait aux droits des personnes handicapées et a donné de la formation et élaboré des politiques dans le domaine. Il a participé récemment à des discussions publiques concernant la ratification de la Convention des Nations unies sur les droits des personnes handicapées.

LOIS MOORCROFT a été nommée en avril 2006 et a terminé son mandat en avril 2009. Elle a fait profiter la Commission de la richesse de son expérience et de ses connaissances des questions liées aux préoccupations des femmes, des enfants, des personnes âgées, des membres des Premières nations et des travailleurs. Elle a été membre de la Commission des normes d'emploi et de la Commission de délimitation des circonscriptions électorales du Yukon et a occupé diverses fonctions de gestion au sein du Yukon College Employees Union et de la Yukon Federation of Labour. Elle a aussi travaillé bénévolement pour le Conseil yukonnais de la condition de la femme, la Liard Aboriginal Women's Society et le centre de femmes Victoria-Faulkner. M^{me} Moorcroft a été députée de Mount Lorne de 1992 à 2000 et ministre de

la Justice, ministre de l'Éducation et ministre responsable de la Direction de la condition féminine pour le gouvernement du Yukon.

MAX RISPIN, nommé en décembre 2006, apporte à la Commission une vaste expérience et des connaissances approfondies des collectivités du Nord. Né en Nouvelle-Zélande, M. Rispin a passé plus de 40 ans aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et au Yukon comme enseignant au primaire et au secondaire et en éducation des adultes. Il a aussi été coordonnateur de l'Organisation des mesures d'urgence et juge de paix principal et coroner aux T.N.-O. pendant plus de 25 ans. Il est actuellement membre actif de l'organisme Yukon Crime Stoppers, du Conseil des services sociaux et de la santé du Yukon et de l'Ambulance Saint-Jean et est vice-président régional (Nord) de l'Association des Retraité-e-s de l'Alliance de la Fonction publique.

Message de la directrice

Au cours de l'exercice 2008-2009, la Commission a offert des services de diverses façons à environ 8 845 personnes :

- approximativement 300 personnes ont pris part à des séances de sensibilisation ou d'élaboration de politiques dans le cadre du travail de prévention de la Commission;
- environ 3 675 personnes ont vu nos présentations et ont assisté à d'autres activités publiques, notamment aux concerts et aux films du Global Arts Jam, une manifestation présentée par Amnistie internationale à l'occasion du 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, en partenariat avec la Commission;
- 278 personnes ont contacté la Commission et le personnel les a conseillées ou les a dirigées vers la Commission fédérale ou d'autres organismes ou ressources de la collectivité;
- environ 115 personnes ont déposé des plaintes, répondu à des plaintes ou fourni des renseignements comme témoins relativement à des plaintes concernant les droits de la personne;
- de plus, 4 477 personnes ont visité notre site Web, en particulier pendant les travaux en vue de la mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne* qui se sont déroulés à l'été et à l'automne 2008.

Des chiffres en hausse

La Commission continue d'être bien plus occupée qu'elle l'était dans les années 90. La situation s'explique entre autres par le nombre croissant de plaintes déposées d'année en année. Au cours de l'exercice qui vient de se terminer, la Commission a ouvert 41 nouveaux dossiers de plainte, un chiffre largement supérieur au nombre moyen annuel de plaintes (25) dans les années 90 [voir la figure 7] et les années précédentes, mais qui n'est pas loin des 40 dossiers de plainte ouverts l'année dernière.

Toutefois, la Commission a résolu seulement 38 dossiers de plainte cette année. Bien que le nombre soit considérablement plus élevé que les 28 dossiers résolus durant l'exercice précédent et comprenne aussi des dossiers présentés au tribunal ou à un conseil d'arbitrage, lesquels prennent souvent plusieurs années à résoudre, il est insuffisant pour que nous atteignions notre objectif de résoudre les plaintes en moyenne dans un délai d'un an. Par comparaison, en 2005-2006, la Commission a clos 44 dossiers – toutefois, cette année-là, la Commission comptait un employé de plus, soit un gestionnaire administratif et financier à temps partiel (0,4 équivalent temps plein ou ÉTP) et une directrice des droits de la personne à temps partiel (0,8 ÉTP). Compte tenu des fonds qu'elle a reçus depuis, la Commission ne compte qu'une directrice des droits de la personne à temps partiel (0,8 ÉTP), responsable de l'administration générale de la *Loi sur les droits de la personne* et seule responsable du rejet sommaire de plaintes et du travail de règlement à l'amiable. Malheureusement, la Commission ne peut accomplir plus de travail avec moins de personnel. Elle affiche donc en fin d'exercice le nombre le plus élevé de dossiers en cours de son histoire, soit 63. Rappelons que ce nombre représente de vraies personnes qui attendent les résultats de notre travail.

La Commission redouble d'efforts concernant la prévention, la sensibilisation et la mise à jour de la *Loi sur les droits de la personne*

Une autre raison de l'accroissement du volume de travail de la Commission tient au fait qu'elle a augmenté ses activités d'éducation publique, de sensibilisation et d'élaboration de politiques, notamment auprès des employeurs, une cible stratégique étant donné que la grande majorité des plaintes concerne le travail.

La Commission a également travaillé activement au processus de modification de la *Loi sur les droits de la personne* cette année, visitant des collectivités du Yukon grâce aux fonds accordés par la Fondation du droit du Yukon. Sans ces fonds, la Commission n'aurait pas pu assister aux consultations publiques du Comité spécial sur les droits de la personne qui ont eu lieu l'automne dernier à Dawson, à Marsh Lake, à Tagish, à Teslin et à Watson Lake, sur l'amélioration de la *Loi* du Yukon. La Commission a consacré une partie importante de ses ressources aux travaux préalables à la modification de la *Loi*, car ils représentaient non seulement une occasion d'améliorer le système des droits de la personne du territoire, mais ils donnaient aussi la chance de renseigner la population sur ce qui est visé par la *Loi* actuelle et ce qui ne l'est pas. Entre autres, la Commission a fourni de l'information sur les lacunes de la protection et sur des façons d'y remédier et de moderniser la *Loi*, qui date de plus de vingt ans.

Les travaux ont abouti au projet de loi n° 71, la *Loi modifiant la Loi sur les droits de la personne*, qui a été déposé à l'Assemblée législative au printemps 2009. Les principales propositions de modification de la *Loi* visent notamment le délai pour le dépôt des plaintes ainsi que des mécanismes de simplification des enquêtes et des audiences et la nécessité pour déposer une plainte « d'avoir des motifs raisonnables de croire » plutôt que de simplement « estimer » avoir été l'objet de discrimination. Les améliorations proposées sont souhaitables et nécessaires et constituent un premier pas dans la mise en œuvre des modifications recommandées par le Comité spécial sur les droits de la personne. La Commission attend avec impatience la deuxième étape des travaux de mise à jour de la *Loi* en 2009-2010, comme l'a

promis la ministre de la Justice à l'Assemblée législative, et prévoit continuer de participer à ces travaux importants avec ou sans ressources supplémentaires. En l'absence de nouvelles ressources, la Commission devra se serrer la ceinture et ce sera probablement encore la vitesse de résolution des plaintes qui écopera, comme en 2007-2008 (voir ce rapport annuel concernant la façon dont un projet essentiel, mais supplémentaire, comme le processus de mise à jour de la *Loi*, ralentit le travail de la Commission dans d'autres domaines).

Une modification du mode de financement

Cette année, la Commission a signé pour la première fois un accord de contribution, étant donné la nouvelle interprétation du gouvernement en ce qui a trait aux organismes qui doivent ou non faire l'objet de subventions générales. La Commission a expliqué à la ministre de la Justice que le nouveau mode de financement réduisait son indépendance comparativement à une affectation de crédits directs par l'Assemblée législative. Cependant, comme la *Loi* actuelle ne prévoit aucune disposition sur le mode de financement de la Commission, les représentants des ministères de la Justice et des Finances ont indiqué à la Commission que son financement devait être versé dans le cadre d'un accord de contribution, assorti d'un moratoire d'un an pour le passage d'une subvention globale annuelle à des versements par trimestre. Ce passage à un financement échelonné signifiera que pendant l'exercice budgétaire 2009-2010, la Commission aura beaucoup moins de souplesse d'un mois à l'autre pour assumer ses dépenses, qui ne sont pas les mêmes tous les mois, et qui varient plutôt au cours de l'exercice, selon les frais d'audience et le coût des appels, des dépenses qui peuvent monter en flèche et sont souvent difficiles à prévoir et à limiter.

Merci aux bénévoles

Pendant l'été 2008, Rachel Drummond, une diplômée en droit de l'Université de Victoria, a effectué bénévolement des travaux de recherche pendant un mois pour mieux connaître le droit administratif et les droits de la personne et rendre service à la collectivité.
Jennifer Greene, une étudiante de l'Université de Waterloo, a fait un stage en juin au cours duquel elle a fait des recherches sur les audiences des tribunaux concernant les locateurs et les locataires, dans le cadre du travail de la Commission en vue de faire du droit au logement en tant que droit fondamental une réalité au Yukon. Blake Rogers, un enseignant de Whitehorse, a aidé efficacement la Commission à organiser les activités de la Journée internationale des droits de la personne en décembre. De plus, Luke Sugden, un étudiant du Collège du Yukon, a travaillé bénévolement aux recherches statistiques de la Commission une journée par semaine.

Le travail de la Commission

MESSAGE DE LYNN PIGAGE – AGENTE À L'ACCUEIL

« *Lorsque vous téléphonez à la Commission ou passez par ses locaux, mon travail consiste à répondre à vos questions concernant vos droits et à vous expliquer le processus de plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Il se peut que vous ayez besoin d'information si vous êtes un employé, un employeur, un locataire, un propriétaire ou encore le fournisseur ou le bénéficiaire d'un service. Il se peut aussi que je vous dirige vers un autre service, comme la*

ligne d'assistance juridique, si votre situation ne relève pas de la Loi sur les droits de la personne *du Yukon. Je transmets ensuite votre demande par écrit à notre avocate ou à notre directrice pour qu'elles déterminent si votre situation relève de la* Loi. *L'étape suivante est l'enregistrement de la plainte, au cours duquel je réunis tous les détails (qui, quoi, où et comment) au sujet de la discrimination dont vous dites avoir été victime. Ces renseignements forment la plainte, que je remets à la directrice des droits de la personne, Heather MacFadgen, afin qu'elle mène une enquête préliminaire pour vérifier si la plainte respecte les délais prescrits, relève bien de la Commission et n'est ni « frivole » ni « vexatoire ».*

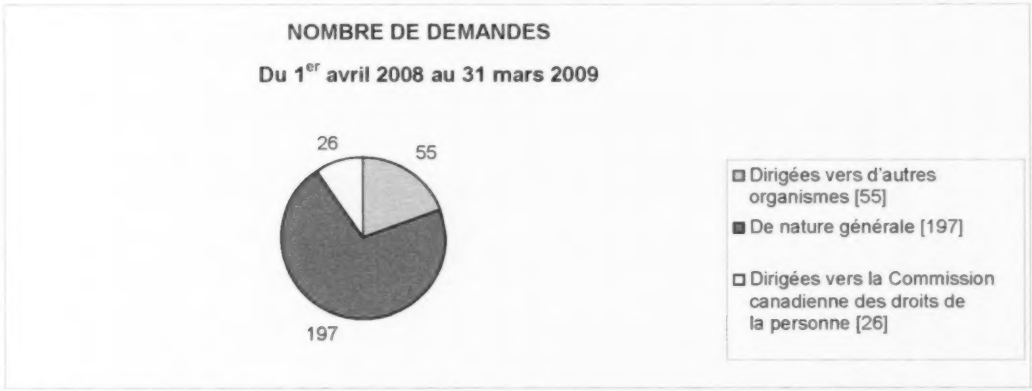
NOMBRE DE DEMANDES
Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009
26
55
197
Dirigées vers d'autres organismes [55]
De nature générale [197]
Dirigées vers la Commission canadienne des droits de la personne [26]

Figure 1 : En 2008-2009, la Commission a reçu 278 demandes, dont 55 ont été dirigées vers d'autres organismes et 26 vers la Commission canadienne des droits de la personne. Les autres demandeurs ont reçu de l'aide et des conseils pour composer avec leurs préoccupations ou questions liées aux droits de la personne. Il arrive souvent que des employés, et parfois même des employeurs ou des fournisseurs de services, appellent la Commission pour demander conseil sur la façon d'aborder une question de droits de la personne qui les touche. Le personnel de la Commission, en toute confidentialité, s'efforce de régler le problème et de prévenir la discrimination.

MESSAGE DE GEOFFREY EDWARDS, ENQUÊTEUR

« Une fois que la directrice a établi qu'une plainte relevait de la compétence de la Commission, elle la soumet au processus de règlement ou d'enquête. Si les parties ne peuvent s'entendre ou ne veulent pas négocier un règlement à l'amiable, c'est mon rôle de faire enquête. Le fait que la Commission accepte une plainte ne signifie pas qu'elle admet que le plaignant a été victime de discrimination ou que la personne qui fait l'objet de la plainte a commis un acte répréhensible. C'est la raison pour laquelle le processus d'enquête est confidentiel.

Pour chacune des plaintes, j'interviewe les témoins, je recueille des documents et d'autres preuves et je consulte la jurisprudence en matière de droits de la personne; j'organise ensuite toute l'information en un rapport d'enquête. Je

dois rester neutre, ce qui signifie que je recueille toute l'information pertinente susceptible de confirmer ou d'infirmer les déclarations du plaignant.

Les commissaires lisent le rapport d'enquête et décident de rejeter la plainte, d'en demander le règlement ou de la soumettre à un conseil d'arbitrage en cas d'échec des tentatives de règlement. Il arrive parfois que des plaignants me demandent si je les crois ou si j'estime que leur plainte est valable. Je réponds alors que c'est aux commissaires de prendre une décision; mon rôle est de leur présenter tous les faits pertinents.

Étant donné le nombre restreint d'employés à la Commission, je participe aussi à l'enregistrement des plaintes, à la réception des appels téléphoniques et à la présentation des rapports d'enquête aux parties concernées. »

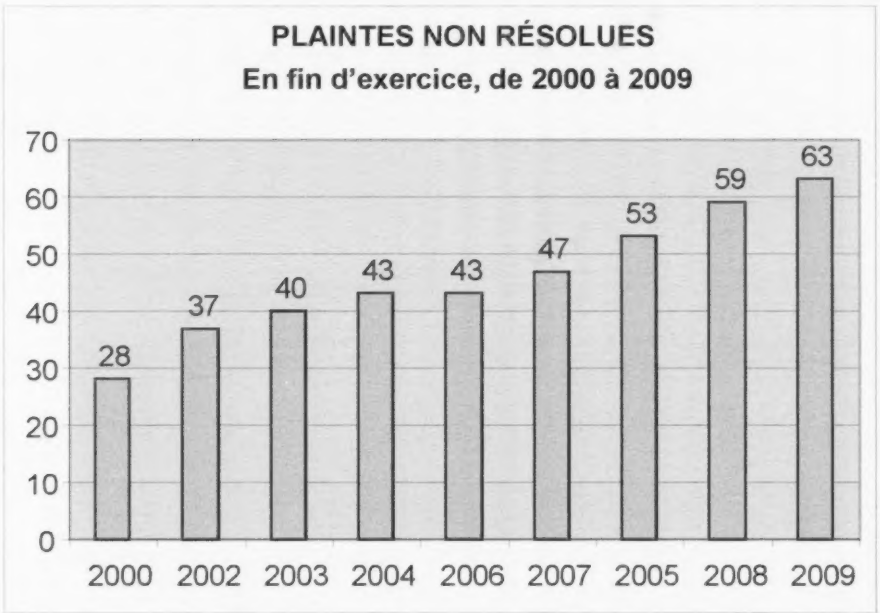

Figure 2 : Le diagramme montre le nombre de plaintes non résolues à la fin de chaque exercice, de 2000 à 2009. À la fin de 2008-2009, il y avait 63 dossiers en cours. Il s'agit des plaintes que la Commission s'employait encore à résoudre à la fin de l'exercice, y compris celles soumises à un conseil d'arbitrage ou à un tribunal. Bien qu'on observe une hausse du nombre de dossiers non résolus depuis 2002, il convient de signaler que le nombre de plaintes déposées chaque année a lui aussi augmenté à partir de 2002.

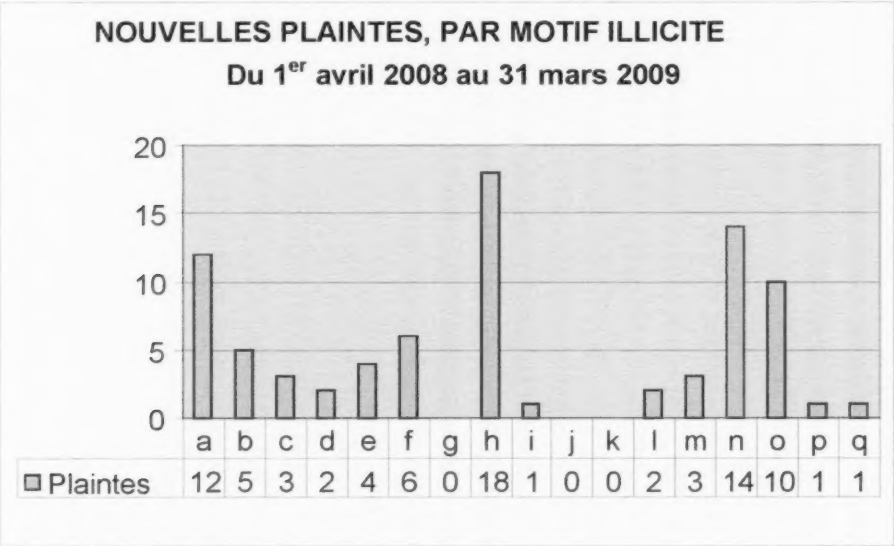
NOUVELLES PLAINTES, PAR MOTIF ILLICITE
Du 1er avril 2008 au 31 mars 2009
20
15
10
5
0
a b c d e f g h i j k l m n o p q
Plaintes 12 5 3 2 4 6 0 18 1 0 0 2 3 14 10 1 1

Figure 3

Colonne	Nombre de plaintes	Motif illicite de discrimination
a	12	L'ascendance, y compris la couleur et la race
b	5	L'origine nationale
c	3	L'origine linguistique ou ethnique
d	2	La religion ou la croyance
e	4	L'âge
f	6	Le sexe, y compris la grossesse
g	0	L'orientation sexuelle
h	18	Les incapacités physiques ou mentales
i	1	L'existence d'accusations au criminel ou d'antécédents criminels
j	0	Les convictions politiques
k	0	L'état matrimonial ou la situation de famille
l	2	La source de revenu
m	3	L'association réelle ou présumée
n	14	L'obligation de répondre aux besoins spéciaux
o	10	Le harcèlement sexuel et les autres formes de harcèlement
p	1	La discrimination systémique
q	1	Les employeurs responsables de la conduite d'employés (voir l'article 35 de la *Loi*)

Figure 4

Les figures 3 et 4 montrent les plaintes reçues entre le 1er avril 2008 et le 31 mars 2009, classées par signe particulier ou motif illicite, dont la liste est dressée à la figure 4. Soulignons que certains dossiers concernent plus d'un motif. Le graphique indique que les motifs les plus fréquents des plaintes déposées cette année continuent d'être les incapacités mentales ou physiques et l'obligation de répondre aux besoins spéciaux.

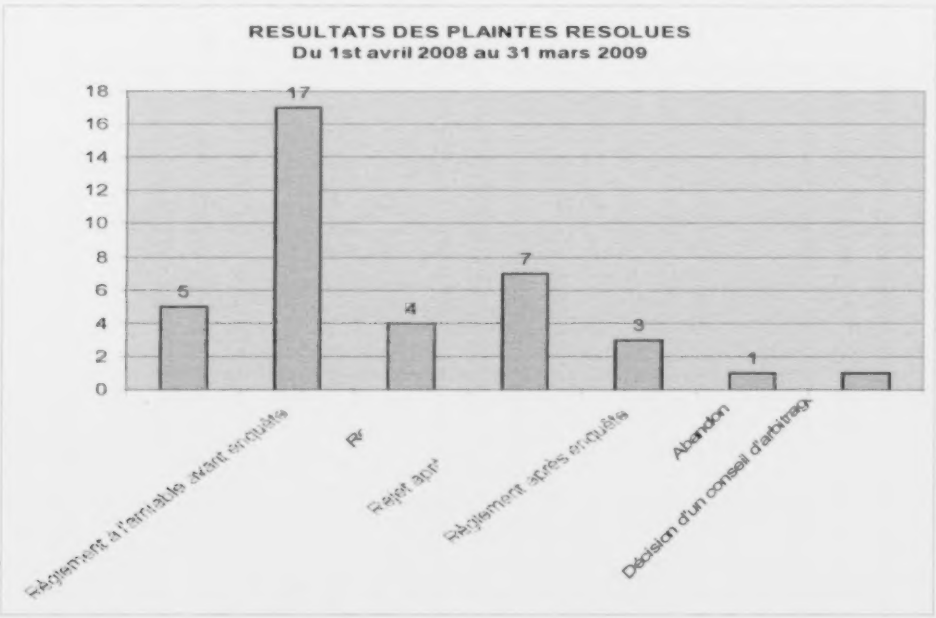

Figure 5

Figure 5 : Trente-huit plaintes ont été résolues pendant l'exercice 2008-2009, dont cinq ont été rejetées sommairement. Les rejets sommaires sont des cas où la directrice, au terme de l'enquête préliminaire d'une plainte, la rejette ou refuse de l'accepter parce qu'elle ne relève pas de la compétence de la Commission, parce qu'elle est de nature « frivole » ou « vexatoire » ou parce qu'elle porte sur des faits survenus il y a plus de six mois.

Par exemple, la directrice a rejeté une plainte parce qu'elle la considérait comme vexatoire en vertu de l'article 5 du règlement d'application. Conformément à l'article 20 de la *Loi*, la Commission n'est pas tenue d'enquêter sur une plainte jugée vexatoire. Bien que la *Loi* ne définisse pas le terme « vexatoire », on a établi dans des causes concernant les droits de la personne qu'il qualifie une plainte destinée à harceler ou à importuner la personne visée par la plainte ou à lui soutirer de l'argent. En effet, la *Loi* se veut réparatrice — les mesures de protection relatives aux droits de la personne n'ont pas pour but de punir, de faire subir des représailles ou d'assouvir une vengeance.

Dans le dossier en question, le plaignant a déposé deux plaintes, l'une contre son employeur et l'autre contre un compagnon de travail, après que le compagnon de travail et un autre travailleur aient présenté des plaintes internes contre le plaignant. Les plaintes internes ont été jugées fondées et, par conséquent, des mesures disciplinaires ont été imposées au plaignant. En plus du moment auquel la plainte a été déposée à la Commission, des preuves écrites et orales (dont certaines se trouvaient dans les déclarations du plaignant à la Commission) indiquaient que le plaignant souhaitait rendre la pareille aux personnes qui avaient porté plainte contre lui. Par exemple, le plaignant a tenu des propos comme « si vous m'écœurez, je vais vous avoir aussi, coûte que coûte » et « je veux qu'ils payent, ils ont fait de ma vie un enfer et je vais leur rendre la pareille ». De plus, la Commission avait des preuves, la plupart confirmées par le plaignant lui-même, selon lesquelles le plaignant avait

fait des remarques sexistes, homophobes, vexantes et irrespectueuses aux personnes avec qui il travaillait. Dans une cause entendue devant le Tribunal canadien des droits de la personne, un juge a dit ce qui suit au sujet du comportement d'un plaignant : [L'obligation de respecter la valeur et la dignité de la personne est réciproque; à mon avis, il faut appliquer en quelque sorte dans le domaine des droits de la personne une doctrine exigeant une conduite irréprochable, du moins pour ce qui est des plaintes personnelles. Une politique qui « récompenserait » les plaignants qui portent atteinte aux droits fondamentaux d'autres employés nuirait à la réputation du système des droits de la personne.]

Dix-sept dossiers ont été réglés à l'amiable avant la tenue d'une enquête complète, en collaboration avec les parties et avec l'aide de la directrice. Voir les résumés de dossiers résolus à l'amiable dans la partie ci-après « Règlements à l'amiable avant enquête – Recours et solutions ».

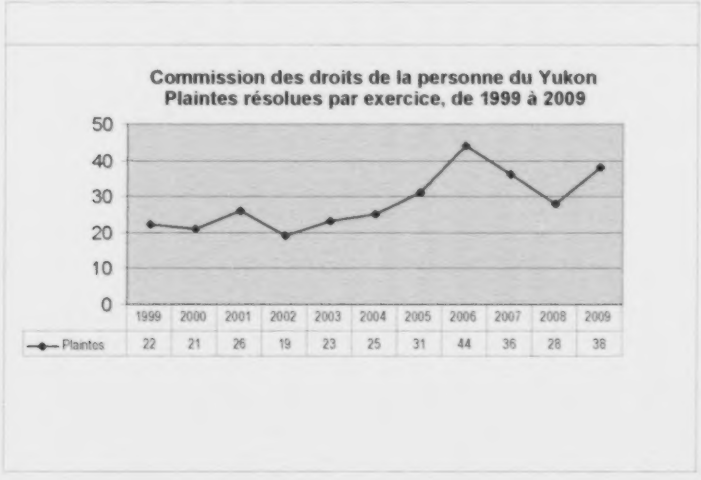

Figure 6

Figure 6 : La Commission a résolu trente-huit plaintes au cours de l'exercice 2008-2009, un nombre supérieur à celui de l'exercice précédent, mais qui laisse encore de nombreuses personnes dans l'attente. Les dossiers entendus par les tribunaux (appels et révisions judiciaires), ainsi que les audiences devant un conseil d'arbitrage, prennent souvent au moins une année de plus à résoudre que les autres dossiers où les parties en arrivent à un règlement. À la fin de l'exercice, 8 dossiers sur 63 étaient présentés à un conseil d'arbitrage ou à un tribunal.

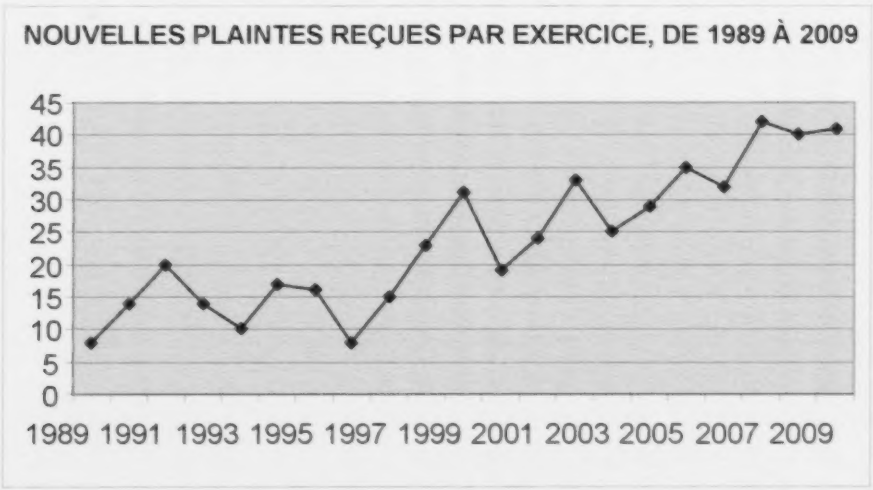

Figure 7

Figure 7 : La figure montre que 41 nouvelles plaintes ont été déposées entre le 1er avril 2008 et le 31 mars 2009. Ce chiffre est conforme à la hausse marquée du nombre de nouvelles plaintes reçues depuis presque dix ans, comparativement aux exercices de la décennie antérieure. Toutefois, malgré l'accroissement de la charge de travail, le personnel de la Commission qui travaille à résoudre les plaintes a augmenté seulement de 18 %, en raison des contraintes financières. L'avocate-conseil, qui voit aux décisions et au règlement des plaintes ainsi qu'aux audiences et aux comparutions devant les tribunaux, et la directrice, qui s'occupe des enquêtes préliminaires, des procédures de règlement à l'amiable et des plaintes rejetées de façon sommaire, travaillent toutes deux à temps partiel [0,8 ETP].

Règlements à l'amiable avant enquête – Recours et solutions

La Commission s'efforce d'aider les gens à trouver des solutions et non de punir qui que ce soit. Elle tente donc le plus possible d'amener les parties à régler leurs différends avant la tenue d'une enquête, lorsqu'elles y consentent et que les ressources le permettent. Le directeur peut recommander des façons de régler une plainte tout en respectant l'objet de la *Loi*. Cette année, dans 45 % des dossiers résolus, les parties ont coopéré et, avec l'aide du personnel de la Commission, se sont entendues sur un règlement satisfaisant. Le règlement des plaintes avant enquête a permis à la Commission de gagner du temps, d'épargner des ressources et d'éviter les frais associés à une enquête complète. Le temps consacré à un règlement varie d'un dossier à l'autre, mais il faut compter généralement une vingtaine d'heures et plus pour rencontrer les parties concernées, examiner la façon dont s'appliquent les droits de la personne dans leur cas et rédiger les documents d'entente.

Voici quelques exemples de solutions des dossiers ayant fait l'objet d'un règlement à l'amiable durant l'exercice visé. Étant donné que les règlements ont eu lieu avant la tenue d'une enquête complète, la Commission ne fournit aucun renseignement signalétique à propos des parties.

Incapacité physique et obligation de répondre aux besoins spéciaux – Emploi – L'employé qui a déposé la plainte venait de subir une chirurgie qui a limité sa capacité de lever

des charges importantes. Selon le plaignant, l'employeur ne lui a pas permis de faire des travaux légers et ne lui a pas proposé d'aide pour le levage compte tenu de son incapacité physique. L'intimé a accepté de faire suivre à la direction de l'entreprise une formation sur les accommodements au travail en cas d'incapacité.

Sexe et harcèlement sexuel – Emploi – La plaignante, une employée du secteur des services, a affirmé subir du harcèlement sexuel de son employeur, notamment des remarques et des contacts inappropriés. L'intimé a versé 1 500 $ à la plaignante en dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime. Il a accepté d'élaborer une politique anti-harcèlement sexuel et de l'afficher sur le tableau de la salle du personnel, et de présenter à la plaignante des excuses écrites de son comportement. La responsable des activités de sensibilisation du public de la Commission a aidé à l'élaboration de la politique anti-harcèlement au travail.

Incapacité physique et obligation de répondre aux besoins spéciaux – Emploi et contrat – Le plaignant soutenait qu'en raison de son incapacité physique (asthme), l'employeur devait répondre à ses besoins spéciaux au travail en lui fournissant une pièce privée (non partagée), en lui permettant de la nettoyer lui-même et d'utiliser ses propres produits de nettoyage. À la suite de modifications opérationnelles, le plaignant a été contraint de partager un espace de travail. Selon le plaignant, lorsqu'il a refusé les nouvelles conditions, il a été congédié. L'intimé, lui, affirmait que le plaignant avait démissionné. Il y avait donc un différend sur les faits. L'intimé a accepté de verser 5 000 $ au plaignant en dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime et 2 500 $ moins les retenues obligatoires pour perte de salaire.

Incapacité physique et obligation de répondre aux besoins spéciaux – Emploi – La plaignante disait avoir développé une incapacité liée au travail à son lieu de travail et qu'aucune mesure d'adaptation ne lui avait été offerte. Elle affirmait que des produits chimiques utilisés au travail par son employeur lors de travaux de rénovation avaient déclenché chez elle une réaction allergique. Elle s'est plainte d'avoir été congédiée après que le médecin lui a prescrit une période de repos pour la soulager de l'effet des vapeurs. L'intimé a accepté de verser 1 500 $ à la plaignante en dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime et de faire suivre à la direction et au personnel de l'entreprise une séance de sensibilisation sur les droits de la personne et l'obligation de répondre aux besoins spéciaux.

Incapacité physique et obligation de répondre aux besoins spéciaux – Emploi – Le plaignant soutenait que son incapacité physique (diabète) nécessitait des mesures d'adaptation au travail et que l'intimé avait refusé de répondre à ses besoins spéciaux au point d'entraîner pour le plaignant des contraintes excessives. Le plaignant a été congédié après de nombreuses absences du travail, dont certaines en raison de son incapacité, et ce, le lendemain du jour où il a fourni à son employeur un billet du médecin comme quoi il devait s'absenter du travail pour des raisons de santé et s'était renseigné sur les congés pour invalidité de courte durée. L'intimé a versé au plaignant 4 000 $ pour perte de salaire et 5 000 $ en dommages-intérêts pour atteinte à sa dignité, à ses sentiments et à son estime, et

il a accepté d'assister à une séance de sensibilisation sur les droits de la personne et l'obligation de répondre aux besoins spéciaux au travail en raison d'une incapacité.

Incapacité mentale apparente – Emploi – La plaignante soutenait que son employeur croyait qu'elle avait une incapacité mentale (maladie mentale) et que, pour cela, elle subissait du harcèlement au travail et a finalement été congédiée. Elle a affirmé faire l'objet de remarques au travail comme quoi elle était « bizarre », « différente » et « paranoïaque ». Elle a dit avoir accompli sa période d'essai et que tout problème lié à son rendement n'était pas sa faute ou n'avait pas été réglé selon la politique du lieu de travail. Son supérieur lui avait écrit une lettre dans laquelle il disait qu'elle était une bonne employée et qu'elle n'avait pas été traitée équitablement. L'intimé a dit qu'elle avait été congédiée en raison de son rendement. Il y avait donc un différend quant aux faits et aux motifs du congédiement. L'intimé a accepté de verser à la plaignante deux mois de salaire, de lui fournir une lettre de recommandation et une lettre d'excuses et d'assister à une séance de sensibilisation sur les droits de la personne au travail.

Origine nationale, sexe, incapacité mentale apparente et harcèlement – Emploi – Une employée du secteur des services a déposé une plainte contre son supérieur et son employeur, parce qu'elle disait subir du harcèlement sous forme de remarques désobligeantes à caractère racial et sexuel. La plaignante ne voulait pas de dommages-intérêts, mais plutôt des excuses et, pour son lieu de travail, une formation sur le harcèlement et l'élaboration d'une politique. L'employeur a accepté de lui présenter des excuses écrites, d'élaborer une politique anti-harcèlement au travail et d'assister à une séance de sensibilisation sur les droits de la personne au travail. La responsable des activités de sensibilisation du public de la Commission a aidé à l'élaboration de la politique anti-harcèlement au travail et a donné une séance de sensibilisation à l'employeur.

Règlements après enquête – Recours et solutions

Message de Susan Roothman, avocate-conseil

« Je suis l'avocate de la Commission. Ma principale tâche consiste à veiller à ce que celle-ci soit bien au fait des lois relatives aux droits de la personne et qu'elle en tienne compte au moment de prendre une décision. Cela s'applique à toutes les décisions prises par les employés et les commissaires. J'aide ceux-ci dans le traitement de chacune des plaintes, du début de la demande jusqu'à la clôture du dossier, y compris pendant la durée de l'enquête. Lorsqu'une plainte est soumise aux commissaires pour règlement, j'aide les parties à s'entendre.

Je représente en outre la Commission devant les conseils d'arbitrage ainsi qu'au tribunal, c'est-à-dire pendant les audiences des conseils d'arbitrage et dans le cadre des requêtes, des révisions judiciaires et des appels devant la Cour suprême du Yukon. »

Susan Roothman a démissionné en février 2009 pour exercer dans le secteur privé, mais elle continue de travailler à des dossiers présentés devant un conseil d'arbitrage ou en appel, pendant que la Commission cherche un avocat pour la remplacer.

Trois règlements confidentiels ont été conclus.

Décisions prises par un conseil d'arbitrage

S'il est impossible de régler une plainte avec l'accord des parties, on la soumet à un conseil d'arbitrage. Les conseils d'arbitrage sont tout à fait indépendants de la Commission et du gouvernement. Si un conseil d'arbitrage juge qu'il y a eu discrimination, il peut ordonner l'application de mesures de réparation. Toute plainte portée devant un conseil d'arbitrage devient publique. Les deux parties concernées peuvent en appeler de la décision d'un conseil d'arbitrage devant la Cour suprême du territoire du Yukon.

McBee (Molloy) c. Gouvernement du Yukon – Le dossier concerne une plainte de discrimination au travail fondée sur l'état matrimonial ou la situation de famille. La plaignante, M^{me} Molloy, était employée de la Commission de la fonction publique du gouvernement du Yukon. Le conjoint de fait de la plaignante était devenu violent envers elle, et la plaignante en avait parlé à sa supérieure. Le conjoint de fait de la plaignante tentait de travailler au Yukon comme spécialiste de la promotion du travail d'équipe. La supérieure de la plaignante avait indiqué à celle-ci que si elle souhaitait diffuser de l'information sur l'entreprise de son conjoint, elle devait le faire par l'intermédiaire d'un autre employé pour éviter toute apparence de conflit d'intérêts.

Dans le cadre de son travail, la plaignante devait élaborer un programme de formation en service à la clientèle pour des employés d'un ministère du gouvernement, en ayant recours à un autre organisme pour la prestation de services. Elle a fourni le nom de son conjoint à l'organisme en question et divulgué le fait que c'était son conjoint. Elle n'a pas dit à sa supérieure qu'elle avait donné le nom de son conjoint comme fournisseur de services, car elle savait qu'elle n'approuvait pas le recours aux services du conjoint. Le conjoint a été embauché pour donner le programme de formation. En raison de la peur exprimée par de nombreuses employées qui devaient participer au programme de formation du fait du dossier criminel et de la réputation du conjoint de la plaignante, le programme a été annulé subitement. Le gouvernement a effectué une enquête concernant le rôle de la plaignante dans la conclusion du contrat avec son conjoint. À la suite de l'enquête, le gouvernement a congédié la plaignante pour non-respect de la politique sur les conflits d'intérêts, insubordination et abus de confiance.

M^{me} Molloy a déposé contre le gouvernement du Yukon une plainte selon laquelle il avait fait preuve à son égard de discrimination en matière d'emploi fondée sur son état matrimonial ou sa situation de famille en la renvoyant à cause de son association avec son conjoint. Le conseil d'arbitrage a jugé que la plaignante avait subi une discrimination fondée sur son état

matrimonial ou sa situation de famille et que cette discrimination était « au moins en partie » un facteur de son congédiement. La majorité du conseil a conclu que le gouvernement a mis la plaignante dans une situation compromettante pour sa relation et a déclaré que « les conséquences de la violence conjugale sur un employé en milieu de travail ne peuvent être ignorées par l'employeur ». Le conseil a ordonné au gouvernement « d'examiner son rôle et les façons dont il peut veiller à ce que la sécurité personnelle d'aucun employé ni celle d'un compagnon de travail ne soient menacées en raison d'une situation d'emploi et qu'aucune situation d'emploi ne soit susceptible d'aggraver une situation de violence conjugale ».

Le conseil a également ordonné que la Commission examine les résultats de l'enquête et élabore une stratégie de prévention dans un délai de six mois à partir de la date de la décision. De plus, le conseil a ordonné au gouvernement d'assumer les frais d'audience de la Commission. Toutefois, étant donné que M^{me} Molloy n'a pas coopéré pleinement au processus d'arbitrage et a refusé de se présenter de nouveau devant l'intimé pour que celui-ci termine son contre-interrogatoire, le conseil n'a prononcé aucune ordonnance à l'égard de M^{me} Molloy. L'intimé a interjeté appel de la décision du conseil et la plaignante a interjeté un appel incident.

Hayes c. Collège du Yukon – Le dossier concerne une incapacité physique et l'obligation de répondre aux besoins spéciaux en milieu de travail. M. Hayes, le plaignant, était technicien en informatique au Collège. Après avoir contracté l'hépatite C, il a été en congé d'invalidité de longue durée pendant plus de deux ans en attendant une greffe de foie. Peu de temps après sa greffe, mais avant son rétablissement, le Collège l'a congédié en invoquant des contraintes opérationnelles. M. Hayes a donc déposé une plainte contre le Collège, selon laquelle ce dernier aurait dû lui garder son poste à la suite de sa maladie jusqu'à ce qu'il puisse reprendre le travail et n'avait pas pris de mesures spéciales en matière d'emploi au point de subir des contraintes excessives. Le conseil d'arbitrage a jugé que le plaignant avait fait l'objet de discrimination et a ordonné à l'intimé de lui rendre son poste « sur-le-champ » à plein traitement et d'établir un plan efficace de retour au travail dans un délai de 30 jours. Il a aussi ordonné au Collège d'assumer les frais d'audience du plaignant et de la Commission. Néanmoins, le conseil n'a pas ordonné de dommages-intérêts ni de compensation pour perte de salaire. Enfin, le conseil a ordonné au Collège de mettre en place une politique « pour éliminer les risques liés à la cessation d'emploi et aux incapacités », qu'il soumettra à la Commission pour examen et approbation.

Dans sa décision, le conseil a établi qu'après le début du congé de maladie du plaignant, le Collège a eu de la difficulté à pourvoir son poste temporairement. Des preuves indiquaient également qu'un soutien offert par un technicien qui n'avait pas le savoir-faire ou la formation approprié avait nui aux activités du Collège et que le personnel s'en était plaint. Le Collège, au moment où il a congédié le plaignant, venait d'embaucher un remplaçant temporaire compétent, qui avait signalé son intention de chercher un emploi permanent ailleurs s'il devait demeurer employé temporaire. Cependant, dans les circonstances, le conseil n'a pas considéré que Collège aurait subi des contraintes excessives en prenant des mesures spéciales au-delà de la période de deux ans, étant donné qu'il y avait de bonnes chances que le plaignant puisse reprendre le travail dans les mois suivant la décision de le congédier. De plus, le conseil a estimé que la manière dont le Collège est intervenu au minimum pour aider l'assureur à gérer

le retour au travail de l'employé signifiait qu'il évitait d'assumer sa responsabilité d'enquêter sur l'état de l'employé absent en raison d'une incapacité en communiquant avec les fournisseurs de soins de santé, l'assureur et l'employé. Dans le cas présent, le plaignant avait consenti à la divulgation de ses renseignements médicaux personnels, mais le Collège a fait peu d'efforts pour obtenir de l'information sur le pronostic de rétablissement du plaignant, y compris sur le moment et la possibilité de son retour au travail.

La décision montre que l'employeur ne pouvait utiliser uniquement des renseignements partiels d'un assureur-invalidité pour décider de congédier un employé en raison de ce qu'on appelle souvent un « absentéisme involontaire » causé par une incapacité. La décision montre également qu'un employeur devrait être en mesure de prouver qu'il a examiné des solutions de rechange avant de décider d'un congédiement, par exemple, une reprise du travail dans 6 à 12 mois à temps partiel pendant le rétablissement du plaignant. Le conseil a considéré une cause présentée récemment devant la Cour suprême du Canada, *Hydro-Québec. c. Syndicat des employé-e-s de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec.* Le jugement de cette cause stipule que l'employeur aura satisfait à son obligation de démontrer la contrainte excessive lorsqu'un employé demeure incapable de fournir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible, même si l'employeur a tenté de convenir de mesures d'accommodement. Le conseil a jugé que la cause *Hydro-Québec* ne s'appliquait pas au cas de M. Hayes, car des preuves montraient que celui-ci pouvait ou semblait pouvoir reprendre le travail avec de faibles limitations, voire aucune, dans les mois suivant sa greffe.

(La cause *Hayes* était en instance d'appel à la fin de l'exercice budgétaire, mais la Commission continuait de tenter d'aider les parties à en arriver à un règlement.)

Activités de sensibilisation du public

Message de Lillian Nakamura Maguire, responsable des activités de sensibilisation du public

« Le travail d'éducation de la Commission vise à promouvoir la compréhension des droits et des responsabilités des personnes et de prévenir la discrimination. Mon rôle est de concevoir, d'offrir et d'évaluer des présentations et des ateliers éducatifs ainsi que d'assurer des services de consultation aux employeurs, employés, étudiants, membres de syndicats, enseignants, propriétaires d'entreprise, propriétaires d'immeuble à logement et particuliers. Produire des documents d'information, mettre à jour le site Web, coordonner la publication du rapport annuel, effectuer des recherches et rédiger des rapports, communiquer avec les médias et travailler avec des partenaires de la collectivité constituent d'autres aspects de mon travail. Il n'y a pas de limite à la diversité des groupes et des contenus avec lesquels je travaille pendant mes 21 heures hebdomadaires bien remplies. »

Voici les grandes lignes des activités de sensibilisation tenues en 2008-2009 :

- Publication du document *Report on Human Rights of Women and Girls in Yukon*, un ouvrage financé à partir du Fonds de promotion de l'égalité de la femme de la Direction de la condition féminine et qui recueille les points de vue de 255 femmes et jeunes filles. Les travaux de recherche avaient commencé durant l'exercice 2007-2008.
- En collaboration avec l'organisme Bringing Youth Toward Equality (BYTE) et avec l'aide financière du syndicat des employés du Yukon, la Commission a sondé l'opinion de jeunes et a fait la promotion d'un blogue sur les droits de la personne d'avril à juin, ce qui lui a permis d'entrer en contact avec environ 142 jeunes. Les résultats du sondage ont montré que 40 % des jeunes n'avaient aucune connaissance au sujet des droits de la personne.
- Le personnel et les membres de la Commission ont assisté aux séances publiques du Comité spécial sur les droits de la personne, des séances au cours desquelles le Comité spécial a recueilli des commentaires sur les modifications à apporter aux dispositions de la *Loi sur les droits de la personne*, à Dawson, à Watson Lake, à Teslin et à Marsh Lake. La Commission a soumis au Comité spécial un rapport et des recommandations, qui figurent pour la plupart parmi les recommandations définitives présentées à l'Assemblée législative.
- Environ 200 personnes ont participé aux fêtes du 60e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme, le 10 décembre. En vue de la Journée internationale des droits de la personne, le comité local d'Amnistie internationale s'est joint à de nombreux groupes communautaires, dont la Commission, pour organiser diverses manifestations artistiques communautaires, auxquelles environ 3 300 personnes ont participé.
- Approximativement 75 personnes ont assisté à la présentation du projet de collimage Känächá (récits et photographies de l'expérience des pensionnats) à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, une activité parrainée par la Première nation des Tr'ondëk Hwëch'in et le Collège du Yukon.
- La Commission a présenté 15 ateliers et exposés sur les droits de la personne, les milieux de travail exempts de harcèlement, l'élaboration de politiques et l'obligation de répondre aux besoins spéciaux à environ 250 personnes de divers groupes cibles, comme les élèves du secondaire et du collégial, les employeurs et les propriétaires d'entreprises, les bénévoles, les personnes handicapées, les associations syndicales et l'administration publique.
- La Commission a assuré la prestation de sept séances de formation à des particuliers, à des employeurs et à des employés dans le cadre d'ententes de règlement découlant de plaintes pour atteinte aux droits de la personne.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTATS FINANCIERS

31 MARS 2009
(non vérifiés)

Rapport de mission d'examen

Bilan

État des résultats

État de l'évolution de l'actif net

État des flux de trésorerie

Notes afférentes aux états financiers

J. Kim Tanner, C.A., Ltd.
Chartered Accountant

RAPPORT DE MISSION D'EXAMEN

Aux commissaires de la Commission des droits de la personne du Yukon :

J'ai procédé à l'examen du bilan de la Commission des droits de la personne du Yukon au 31 mars 2009 ainsi que des états des résultats, de l'évolution de l'actif net et de l'évolution des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. Mon examen a été effectué conformément aux normes d'examen généralement reconnues au Canada et a consisté essentiellement en prises de renseignements, procédés analytiques et discussions portant sur les renseignements qui m'ont été fournis par la Commission.

Un examen ne constitue pas une vérification et, par conséquent, je n'exprime pas une opinion de vérificateur sur ces états financiers.

Au cours de mon examen, je n'ai rien relevé qui me porte à croire que ces états financiers ne sont pas conformes, à tous les égards importants, aux principes comptables généralement reconnus au Canada et que les résultats ne sont pas conformes, à tous les égards importants, aux conditions des ententes de contribution intervenues au cours de l'exercice avec le gouvernement du Yukon.

COMPTABLE AGRÉÉ

Whitehorse, Yukon
Le 14 mai 2009

505 Jarvis Street, Whitehorse, Yukon, Y1A 2H7
PH: (867) 667-4700 FAX: (867) 667-4439

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON
BILAN
AU 31 MARS 2009
(non vérifié)

	2009 $	2008 $
ACTIF		
ACTIF À COURT TERME		
Encaisse	48 897	22 187
Comptes clients	3 245	69 000
Frais payés d'avance	2 165	2 748
	54 307	93 935
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (notes 2b et 3)	6 500	6 500
MATÉRIEL (notes 2a et 4)	15 268	22 955
	76 075	123 390
PASSIF		
PASSIF À COURT TERME		
Comptes fournisseurs et charges à payer	7 047	3 512
Salaires et avantages sociaux	40 120	46 210
Dette au Fonds de remplacement de l'équipement	4 500	6 500
	51 667	56 222
ACTIF NET		
INVESTI EN IMMOBILISATIONS (notes 2a et 3)	15 268	22 955
FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT (note 2b)	6 500	6 500
NON AFFECTÉ	2 640	37 713
	24 408	67 168
	76 075	123 390

ACCEPTÉ PAR :

, commissaire

, commissaire

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON
ÉTAT DES RÉSULTATS POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009
(non vérifié)

	2009 $	2008 $
REVENUS		
Subvention du gouv. du Yukon pour le fonctionnement	478 000	575 000
Gouv. du Yukon – Égalité de la femme	-	20 000
Intérêts créditeurs	3 352	5 715
Dons et autres recettes	3 143	3 970
Subvention de la Fondation du droit du Yukon	4 758	10 325
	489 253	615 010
DÉPENSES		
Administration		
Rapport annuel	1 650	1 053
Cotisations des membres	1 226	995
Entretien et réparation de l'équipement	150	1 488
Intérêts et frais bancaires	131	212
Perte résultant de l'aliénation d'un bien	-	1 250
Fournitures de bureau	5 308	7 426
Frais d'affranchissement, fret et messagerie	901	718
Honoraires	3 911	3 816
Abonnements, publications et films	3 850	2 967
Téléphone et Internet	8 967	7 291
	26 094	27 216
Personnel		
Formation et déplacements	4 526	1 328
Assurance responsabilité civile	1 965	1 433
Frais de recrutement	478	-
Salaires et avantages sociaux	376 117	378 378
	383 086	381 139
Commissaires		
Honoraires	22 400	19 800
Assurance responsabilité civile	5 800	5 800
Formation	1 784	1 538
Rencontres et réceptions	2 494	489
	32 478	27 627
Éducation publique		
Subvention CSST– Ateliers sur le harcèlement/YDEC	2 897	1 946
Subvention Fondation du droit – Réforme du droit	3 039	-
Subvention Fondation du droit – Publications	(401)	4 926
Subvention Fondation du droit – Atelier Adaptations	-	10 129
Projet d'égalité de la femme	-	20 017
Partenaire SEY – projet Jeunesse	1 288	638
Fêtes du 10 décembre et du 21 mars	1 376	894
Site Web et imprimés	1 583	361
	9 782	38 911

...suite

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES RÉSULTATS (suite)

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009
(non vérifié)

	2009 $	2008 $
Gestion des plaintes		
Coûts des appels	14 652	-
Services juridiques	825	-
Enquêtes	4 078	3 090
Frais d'audience	13 558	7 592
	33 113	10 682
Fonctionnement		
Assurances	1 598	1 598
Nettoyage et entretien	1 175	1 300
Loyer	37 000	35 083
	39 773	37 981
	524 326	523 556
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	(35 073)	91 454

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DE L'ÉVOLUTION DE L'ACTIF NET

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009

(non vérifié)

	Fonds de remplacement de l'équipement	Investi en immobilisations	Non affecté (déficit)	Net 2009	Net 2008
	$	$	$	$	$
SOLDE AU DÉBUT	6 500	22 955	37 713	67 168	(17 172)
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	-	-	(35 073)	(35 073)	91 454
Acquisitions (aliénation)	-	-	-	-	-
Amortissement	-	(7 687)	-	(7 687)	(7 114)
SOLDE À LA FIN	6 500	15 268	2 640	24 408	67 168

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

ÉTAT DES FLUX DE TRÉSORERIE

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009

(non vérifié)

	2009 $	2008 $
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FONCTIONNEMENT		
Fonds reçus du gouvernement du Yukon	547 000	526 000
Fonds reçus de la Fondation du droit du Yukon	4 758	10 325
Autres rentrées de fonds liées au fonctionnement	-	4 947
Fonds engagés pour le paiement des salaires et des avantages sociaux	(382 207)	(370 136)
Autres sorties de fonds liées au fonctionnement	(144 193)	(147 690)
	25 358	23 446
RENTRÉES (SORTIES) DE FONDS LIÉES AU FINANCEMENT ET À L'INVESTISSEMENT		
Fonds empruntés (remboursés) au Fonds de remplacement de l'équipement	(2 000)	1 333
Fonds empruntés au Fonds de remplacement de l'équipement pour achat d'immobilisations	-	13 500
Achat (aliénation) d'immobilisations	-	(13 500)
Intérêts créditeurs sur les dépôts à terme et l'épargne	3 352	5 715
	1 352	7 048
RENTRÉES (SORTIES) NETTES DE FONDS	26 710	30 494
ENCAISSE AU DÉBUT	22 187	(8 307)
ENCAISSE À LA FIN	48 897	22 187

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009
(non vérifiés)

1. STATUTS ET OBJECTIFS DE L'ORGANISME

La Commission des droits de la personne du Yukon est un organisme à but non lucratif chargé de faire enquête et de régler l'affaire lorsqu'une plainte alléguant une infraction aux droits de la personne est déposée au Yukon. L'organisme a été constitué et est financé par le gouvernement du Yukon pour administrer la *Loi sur les droits de la personne*.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

a) Amortissement

Les immobilisations sont amorties en fonction de leur durée de vie utile estimative. Le matériel est amorti selon la méthode de l'amortissement dégressif aux taux indiqués à la note 4.

L'amortissement pour l'exercice totalise 7 687 $ (7 114 $ en 2008).

Le montant indiqué en regard du poste « Actif net investi en immobilisations » représente la totalité du coût non amorti des immobilisations détenues par la Commission.

b) Fonds de remplacement de l'équipement

La Commission a constitué le Fonds de remplacement de l'équipement au cours de l'année financière 2004 afin d'aider à pourvoir aux frais de remplacement de l'équipement. Le Fonds ne peut servir qu'à financer l'achat de nouvelles pièces d'équipement majeures et les commissaires doivent avoir autorisé la dépense au préalable. La Commission détermine la somme à verser au Fonds chaque année.

Le Fonds de remplacement de l'équipement est censé être attesté par un certificat de placement garanti. Les intérêts créditeurs ne sont pas portés au compte du Fonds, mais servent plutôt à payer certaines activités de la Commission. Voir la note 3 pour plus de détails.

c) Constatation des revenus

La Commission des droits de la personne du Yukon applique la méthode du report pour comptabiliser les apports. Les apports affectés sont constatés à titre de revenus de l'exercice au cours duquel les dépenses connexes sont engagées. Les apports non affectés sont comptabilisés à titre de revenus lorsqu'ils sont reçus ou à recevoir si le montant à recevoir peut faire l'objet d'une estimation raisonnable et que sa perception est raisonnablement assurée.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009
(non vérifiés)

2. PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

d) Dons en nature

Les dons reçus sous forme d'immobilisations et de matériel sont comptabilisés à la juste valeur des biens reçus et constatés à titre de revenus au poste « Dons en nature ».

3. FONDS DE REMPLACEMENT DE L'ÉQUIPEMENT

Le Fonds de remplacement de l'équipement est composé de :

	2009 $	2008 $
Certificat de placement garanti	2 000	-
Argent prêté au fonds général du Fonds de remplacement de l'équipement, devant être remboursé dès que possible.	4 500	6 500
	6 500	6 500

4. MATÉRIEL

		2009			2008
	Taux %	Coût $	Amortissement cumulé $	Coût non amorti $	Coût non amorti $
Mobilier et agencements	20	57 572	50 466	7 106	8 883
Matériel informatique	30	43 236	41 264	1 972	2 817
Matériel informatique	45	19 273	13 083	6 190	11 255
		120 081	104 813	15 268	22 955

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU YUKON

NOTES AFFÉRENTES AUX ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 MARS 2009
(non vérifiés)

5. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les instruments financiers de la Commission des droits de la personne du Yukon se composent de l'encaisse, des comptes clients, des comptes fournisseurs et des revenus reportés. Sauf indication contraire, les commissaires sont d'avis que la Commission des droits de la personne du Yukon n'est exposée à aucun risque particulier découlant de ces instruments financiers, qu'il s'agisse de risque de crédit ou de risque découlant des fluctuations des taux d'intérêt ou des taux de change. Sauf indication contraire, la juste valeur des instruments financiers se rapproche de leur valeur comptable.

6. INCERTITUDE RELATIVE À LA MESURE

La préparation d'états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus exige que la direction fasse des estimations et des hypothèses qui influent sur le montant déclaré de l'actif et du passif à la date des états financiers et sur les recettes et dépenses déclarées pendant l'exercice visé. Les chiffres réels pourraient différer de ces estimations.

7. DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

La Commission dépend économiquement du gouvernement du Yukon du fait que les fonds reçus de ce dernier constituent la principale source de revenus de l'organisme pour son fonctionnement.

8. CONTRAT DE LOCATION

La Commission est engagée en vertu d'un contrat de location arrivant à échéance en novembre 2012 à verser un loyer mensuel de 3 083,33 $ pour les locaux logeant ses bureaux et ce, jusqu'en décembre 2010, moment où le loyer mensuel passera à 3 291,66 $.